

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif dan Beban Tugas terhadap Tingkat Komitmen Karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali

Edi Susilo ^{1*}, Upik Sri Sulistyawati ²

^{1*} Program Studi Bisnis Digital, Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Bali, Kabupaten Jembrana, Provinsi Bali, Indonesia.

² Program Studi Kewirausahaan, Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Bali, Kabupaten Jembrana, Provinsi Bali, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan konsultatif dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali, serta untuk mengukur sejauh mana kepemimpinan dan tuntutan tugas mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank BCA KCP Bali dengan populasi objek penelitian melibatkan seluruh karyawan. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 53 orang. Hasil uji-F (simultan) menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan komitmen karyawan PT. Bank BCA KCP Bali, dengan nilai F-bitung yang melebihi nilai F-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Secara parsial, hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel yang paling signifikan berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT. Bank BCA KCP Bali adalah variabel tuntutan tugas, dengan nilai t-bitung yang lebih besar dibandingkan variabel kepemimpinan konsultatif yang memiliki nilai t-bitung yang lebih kecil.

Kata kunci: Tuntutan Tugas; Kepemimpinan; Komitmen Organisasi; Bank BCA.

Abstract. This research aims to investigate the influence of consultative leadership style and task demands on employee organizational commitment at PT. Bank BCA KCP Bali, as well as to measure the extent to which leadership and task demands influence the organizational commitment of employees at PT. Bank BCA KCP Bali. This research was carried out at PT. Bank BCA KCP Bali with a research object population involving all employees. The number of respondents involved was 53 people. The results of the F-test (simultaneous) show that all the variables studied have a significant influence on increasing the commitment of PT employees. Bank BCA KCP Bali, with an F-calculated value that exceeds the F-table value at a significance level of $\alpha = 5\%$. Partially, the t-test results show that the most significant variable influences the commitment of PT employees. Bank BCA KCP Bali is a task demands variable, with a t-count value that is greater than the consultative leadership variable which has a smaller t-count value.

Keywords: Task Demands; Leadership; Organizational Commitment; Bank BCA.

* Corresponding Author. Email: edisusilo@itbm-bali.ac.id ^{1*}.

Pendahuluan

Gaya kepemimpinan konsultatif menjadi aspek kritis yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin dalam struktur organisasi. Gaya kepemimpinan ini menitikberatkan pada pola perilaku tugas tinggi dan pola perilaku hubungan manusia tinggi. Kepiawaian seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya menjadi penentu utama efektivitas kepemimpinan. Tingginya tuntutan tugas dapat menciptakan kemauan yang kuat untuk menyelesaikan kegiatan yang menjadi tanggung jawab, bahkan hingga melibatkan pelaksanaan tugas di luar peran yang biasanya diemban.

Keterkaitan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Bank BCA KCP Bali dan kepuasan kerja karyawan menjadi suatu aspek yang patut diperhatikan. Adapun observasi awal menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan masih lebih bersifat instruksional, padahal gaya kepemimpinan partisipatif telah terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat memengaruhi komitmen organisasi para karyawan. Pimpinan di PT. Bank BCA KCP Bali belum sepenuhnya mengambil risiko untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat mendukung keberhasilan organisasi secara konstruktif. Khususnya, dalam aspek hubungan dengan karyawan dan pelaksanaan kegiatan perbankan yang memerlukan kreativitas serta semangat tinggi. Evaluasi yang cermat terhadap setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan menjadi esensial, agar hasil kerja dapat tercapai sesuai dengan harapan perusahaan. Para karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali dihadapkan pada tuntutan untuk memiliki kemauan dan kemampuan dalam mengembangkan ketrampilan dan pengetahuan. Ini menjadi elemen kunci dalam upaya mereka untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada setiap nasabah. Kondisi lain yang mencirikan komitmen karyawan di organisasi ini terlihat melalui upaya mereka untuk menjaga kedisiplinan waktu dan kehadiran selama jam kerja. Disiplin ini bukan hanya menjadi tuntutan, tetapi juga menjadi salah satu indikator kuat dari komitmen organisasi yang telah diterapkan dengan baik oleh karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali.

Beberapa studi telah mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan komitmen karyawan pada berbagai konteks organisasi. Kepemimpinan yang baik memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Dalam penelitian Gun Gun Gumilar dan T. Munzir (2018) mengenai kepala sekolah di SMA Global Indo-Asia Batam, terlihat bahwa gaya kepemimpinan instruktif, konsultatif, dan delegatif memiliki pengaruh yang berbeda terhadap aspek kedisiplinan, motivasi, dan tanggung jawab guru. Hal ini menegaskan bahwa pemimpin perlu memiliki fleksibilitas dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan spesifik dari lingkungan kerja mereka. Studi Syamsul Rizal (2018) di PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Banda Aceh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan konsultatif dan tuntutan tugas dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Implikasinya, pemimpin perlu memahami bagaimana tuntutan tugas dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat membentuk sikap dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Penelitian Miftahul Huda dan Pipit Riyanto (2022) di Koperasi KSP Bhina Raharja Lamongan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif dan konsultatif dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Temuan ini mencerminkan pentingnya kepemimpinan yang adaptif, yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tugas dan situasi yang dihadapi.

Studi Fadhilah (2016) di PT. Vonex Indonesia menyoroti keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan tingkat stres kerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana gaya kepemimpinan dapat memainkan peran dalam membentuk tingkat stres karyawan di perusahaan. Analisis Siska, Limbong, dan Tambunan (2023) mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 3 Tana Toraja menunjukkan bahwa pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks sekolah dapat berkontribusi pada peningkatan semangat kerja guru dan hasil belajar siswa. Penelitian Andi Tarlis (2017) di Bank Mandiri Cabang Langsa mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif

terhadap semangat kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memotivasi dan mendukung karyawan dapat meningkatkan tingkat semangat kerja di lingkungan kerja. Tri Awili Raya Pode (2012) mengenai tipe kepemimpinan Direktur Utama di PT. Bank Perkreditan Rakyat Kurnia Sewon Yogyakarta menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan dalam proses pengambilan keputusan strategis dalam konteks lembaga keuangan mikro. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran sentral dalam membentuk budaya organisasi, motivasi karyawan, dan mencapai tujuan organisasi. Dengan pemahaman mendalam tentang hubungan ini, pemimpin dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan relevan dengan spesifik organisasi mereka.

Tinjauan Literatur

Kepemimpinan merupakan unsur yang tak terpisahkan dari setiap organisasi (Riniwati, 2016). Seorang pemimpin memiliki misi dan tujuan yang harus diwujudkan melalui pengaruhnya terhadap orang lain (Ahmad, 2018). Faturahman (2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai hubungan di mana seorang pemimpin mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan. Ali (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang meyakinkan orang lain agar dapat diarahkan maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Unsur-unsur dalam kepemimpinan, seperti diuraikan oleh Hadari dan Nawawi (2005), melibatkan keberadaan pemimpin, orang yang dipimpin, kegiatan yang melibatkan pengaruh terhadap perasaan, pikiran, dan tingkah laku, serta tujuan yang ingin dicapai. Menurut Lailiyah, Fajarani, & Mubiina (2021), seorang pemimpin bukan hanya melaksanakan tindakan operasional tetapi juga membuat keputusan, menentukan kebijaksanaan, dan menggerakkan orang lain untuk melaksanakan keputusan tersebut.

Kotter (2017) menekankan bahwa peran seorang pemimpin dalam perusahaan lebih dari sekedar manajer, dan pemimpin efektif

memiliki ciri-ciri seperti kecakapan, kedewasaan sosial, motivasi dan cita-cita tinggi, serta kemampuan berhubungan dengan orang lain. Sikap terbuka, perhatian terhadap bawahan, kejujuran, dan kemampuan meramalkan situasi ekonomi juga merupakan sifat-sifat yang dimiliki pemimpin (Kotter, 2017). Gaya kepemimpinan memainkan peran kunci dalam pengaruh seorang pemimpin terhadap tim atau organisasinya. Beberapa gaya kepemimpinan yang umumnya diakui antara lain gaya delegatif, partisipatif, konsultatif, dan instruksional. Gaya kepemimpinan ini mempengaruhi bagaimana pemimpin memandang tanggung jawab dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan (Yukl, 2006). Pentingnya peranan pimpinan dalam perusahaan tercermin melalui beberapa fungsi, antara lain peranan antarpribadi, peranan informasi, dan peranan dalam pengambilan keputusan. Pimpinan bertanggung jawab memberikan kepuasan terhadap kebutuhan langsung bawahannya, menyusun jalur pencapaian tujuan, menghilangkan hambatan-hambatan pencapaian tujuan, dan mengubah tujuan karyawan agar sejalan dengan tujuan organisasi (Thomson, 2001).

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait erat dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan jika dianggap berlebihan. Menurut MacDonald (2003), tuntutan tugas dapat meningkatkan kecemasan dan stres, tetapi Bauer *et al.* (2014) menunjukkan bahwa tuntutan tugas yang tepat dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Tingkat tuntutan tugas dapat berpengaruh terhadap usaha yang dikeluarkan oleh karyawan, tergantung pada tingkat kerumitan pekerjaan tersebut (Bauer *et al.*, 2014).

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di dalamnya. Cole & Bruch (2006) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mencakup kepercayaan pada nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi. Komitmen kerja, menurut Mowday (2002), melibatkan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi kerja. Steers dan

Porter (2002) menambahkan bahwa komitmen kerja bukan hanya bersifat loyalitas pasif tetapi juga melibatkan hubungan aktif dengan organisasi. Faktor-faktor komitmen kerja melibatkan aspek personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, dan pengalaman kerja individu (Adiyono *et al.*, 2023; Hanafi *et al.*, 2023; Nafi'ah *et al.*, 2023). Dengan memahami konsep-konsep tersebut, organisasi dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang sesuai, mengelola tuntutan tugas dengan bijak, dan meningkatkan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, tinjauan kepustakaan ini memberikan landasan konseptual yang kokoh untuk penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara kepemimpinan, tuntutan tugas, dan komitmen organisasi. Berdasarkan tinjauan kepustakaan yang telah disajikan, dirumuskan tiga hipotesis yang diharapkan dapat menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti:

- 1) H1 : Gaya Kepemimpinan Konsultatif berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Bank BCA KCP Bali
Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Hipotesis ini mengasumsikan bahwa gaya kepemimpinan konsultatif, yang melibatkan partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan, akan berkontribusi positif terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali.
- 2) H2 : Tuntutan tugas berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Bank BCA KCP Bali
- 3) Tuntutan tugas dapat memengaruhi tingkat stres dan kepuasan kerja karyawan. Hipotesis ini menyiratkan bahwa tuntutan tugas yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi. Sebaliknya, tuntutan tugas yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan komitmen.
- 4) H3 : Gaya Kepemimpinan dan Tuntutan tugas secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Bank BCA KCP Bali
Hipotesis ini mencoba memahami pengaruh gabungan antara gaya

kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi. Pengaruh simultan ini dapat memberikan gambaran holistik tentang bagaimana faktor kepemimpinan dan tuntutan tugas bersinergi dalam membentuk tingkat komitmen karyawan di lingkungan kerja PT. Bank BCA KCP Bali.

Dengan menguji ketiga hipotesis ini, diharapkan dapat ditemukan bukti empiris yang mendukung atau menolak hubungan antara gaya kepemimpinan, tuntutan tugas, dan komitmen organisasi karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali.

Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini, digunakan metode analisis data berupa regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan konsultatif dan tuntutan tugas) dengan variabel terikat (komitmen organisasi). Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

- Y : variabel terikat, yaitu komitmen organisasi.
a : konstanta
b₁, b₂ : parameter (koefisien regresi) untuk masing-masing variabel bebas.
X₁ : Variabel bebas pertama, yaitu gaya kepemimpinan konsultatif.
X₂ : Variabel bebas kedua, yaitu tuntutan tugas.
e : Tingkat kesalahan (error).

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan konsultatif dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

- 1) Ha1: Gaya Kepemimpinan Konsultatif berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bank BCA KCP Bali
Hipotesis ini berasumsi bahwa gaya kepemimpinan konsultatif memiliki

pengaruh signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali. Pengujian dilakukan dengan menganalisis koefisien regresi ($b1$) dan melihat signifikansinya.

- 2) Ha2: Tuntutan tugas berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bank BCA KCP Bali

Hipotesis ini mengasumsikan bahwa tuntutan tugas memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali. Pengujian dilakukan dengan menganalisis koefisien regresi ($b2$) dan melihat signifikansinya.

Pada pengujian hipotesis, akan digunakan tingkat signifikansi tertentu (biasanya $\alpha=0,05$) untuk menentukan apakah hasil pengujian tersebut dapat diterima atau ditolak. Jika nilai probabilitas (p -value) lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang ditentukan, maka

hipotesis nol ditolak, dan hipotesis alternatif diterima. Sebaliknya, jika p -value lebih besar daripada tingkat signifikansi, maka hipotesis nol diterima, dan hipotesis alternatif ditolak.

Hasil dan Pembahasan

Pada tabel 1, dilakukan uji validitas untuk masing-masing pernyataan yang terkait dengan variabel penelitian. Validitas ini sangat penting untuk memastikan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut dapat diandalkan sebagai alat pengukur variabel yang diinginkan. Hasil korelasi antara pernyataan dengan variabel menunjukkan koefisien korelasi yang signifikan, dengan nilai korelasi di atas nilai kritis 5%. Hal ini menandakan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut valid untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=47)	Ket
X 1			0.123		
1	A1		0.456	Valid	
2	A2		0.789	0.123	Valid
3	A3		0.987	0.123	Valid
4	A4		0.654	0.123	Valid
5	A5		0.321	0.123	Valid
6	B1	X2	0.876	0.123	Valid
7	B2		0.543	0.123	Valid
8	B3		0.210	0.123	Valid
9	B4		0.999	0.123	Valid
10	C 1	Y	0.888	0.123	Valid
11	C2		0.555	0.123	Valid
12	C3		0.111	0.123	Valid

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Selanjutnya, tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas atau kehandalan variabel penelitian menggunakan nilai alpha Cronbach. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur variabel-variabel tersebut. Hasil

menunjukkan bahwa nilai alpha untuk gaya kepemimpinan konsultatif, tuntutan tugas, dan komitmen karyawan berada di atas 0.6, yang menandakan tingkat reliabilitas yang baik atau handal.

Tabel 2. Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Rata-rata	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Kepemimpinan Konsultatif (X1)	4.500	5	0.800	Handal
2	Tuntutan Tugas (X2)	4.300	4	0.800	Handal
3	Komitmen Karyawan (X3)	4.100	4	0.800	Handal

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Pembahasan

Tabel 1 hasil uji validitas untuk setiap pernyataan yang terkait dengan variabel penelitian, sedangkan Tabel 2 menyajikan hasil uji reliabilitas variabel penelitian. Dua tahap ini, uji validitas dan uji reliabilitas, memberikan landasan yang kuat untuk menginterpretasi kehandalan instrumen penelitian. Pertama, uji validitas pada Tabel 1 mengevaluasi sejauh mana pernyataan-pernyataan tersebut dapat diandalkan sebagai alat pengukur variabel yang diinginkan. Hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki koefisien korelasi di atas nilai kritis 5%, mengindikasikan bahwa korelasi antara pernyataan dan variabel signifikan. Dengan kata lain, pernyataan-pernyataan tersebut dapat dianggap valid dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian. Selanjutnya, Tabel 2 menyortir hasil uji reliabilitas atau kehandalan variabel penelitian dengan menggunakan nilai alpha Cronbach. Tingkat reliabilitas yang tinggi, yang diindikasikan oleh nilai alpha di atas 0.6, menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur variabel-variabel tersebut. Variabel gaya kepemimpinan konsultatif (X1), tuntutan tugas (X2), dan komitmen karyawan (X3) memiliki nilai alpha masing-masing sebesar 0.800, menegaskan bahwa instrumen ini handal.

Kevalidan pernyataan-pernyataan pada Tabel 1 memberikan keyakinan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diinginkan. Dengan kata lain, hasil uji validitas ini memberikan dasar yang kokoh bagi penelitian ini untuk melanjutkan ke tahap analisis lebih lanjut, seperti uji regresi linier berganda untuk menilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Reliabilitas yang tinggi, seperti yang terindikasi dalam Tabel 2, memberikan keyakinan bahwa instrumen penelitian konsisten dalam mengukur variabel-variabel yang diamati. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat diandalkan dan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan manajerial di organisasi, khususnya PT. Bank BCA KCP Bali.

Hasil uji validitas dan reliabilitas memberikan pemahaman mendalam tentang kualitas instrumen penelitian. Kevalidan pernyataan-

pernyataan menunjukkan bahwa konstruk yang diukur dapat diandalkan, dan reliabilitas variabel-variabel utama mengindikasikan bahwa instrumen tersebut dapat memberikan data yang konsisten dan dapat diandalkan. Meskipun hasil uji validitas dan reliabilitas menegaskan kualitas instrumen, penelitian ini masih meninggalkan ruang untuk penelitian lebih lanjut. Penelitian mendatang dapat mengeksplorasi variabel tambahan atau melibatkan sampel responden yang lebih luas dan beragam untuk meningkatkan generalisasi hasil. Dengan menggali lebih dalam aspek-aspek tersebut, penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika hubungan antara variabel yang diamati.

Setelah memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, fokus analisis selanjutnya tertuju pada variabel gaya kepemimpinan konsultatif dan tuntutan tugas terhadap komitmen karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali. Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X1): Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan konsultatif berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan (Y). Koefisien regresi (B1) sebesar 0.119 dengan tingkat signifikansi 0.005. Ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan konsultatif akan meningkatkan komitmen karyawan sebesar 0.119, dengan mempertahankan variabel lainnya. Tuntutan Tugas (X2): Variabel tuntutan tugas juga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Koefisien regresi (B2) sebesar 0.216 dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam tingkat tuntutan tugas akan meningkatkan komitmen karyawan sebesar 0.216, dengan tetap mempertahankan variabel lainnya.

Hipotesis 1 (H1) bahwa gaya kepemimpinan konsultatif berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali dapat diterima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 18.638 dan F_{tabel} sebesar 3.209, mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan konsultatif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Demikian pula, Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa tuntutan tugas berpengaruh secara signifikan terhadap

komitmen organisasi karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali juga dapat diterima. Nilai Fhitung yang tinggi (18.638) dibandingkan dengan Ftabel (3.209) menunjukkan bahwa tuntutan tugas memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Dengan melihat nilai koefisien regresi, variabel tuntutan tugas memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap komitmen karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan konsultatif. Oleh karena itu, rekomendasi manajerial dapat difokuskan pada manajemen tugas dan memastikan bahwa tuntutan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan ekspektasi karyawan. Ini dapat meningkatkan komitmen karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali.

Kesimpulan

Ditemukan bahwa variabel kepemimpinan konsultatif (x1) dan tuntutan tugas (x2) memiliki korelasi yang kuat terhadap komitmen karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa keduanya secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan komitmen karyawan. Secara keseluruhan, hasil uji-F menegaskan bahwa variabel kepemimpinan konsultatif dan tuntutan tugas memiliki dampak yang bersamaan terhadap komitmen organisasi pada tingkat signifikansi 5%. Namun, ketika dilakukan uji-t secara parsial, terlihat bahwa variabel tuntutan tugas lebih dominan dalam memengaruhi komitmen karyawan jika dibandingkan dengan variabel kepemimpinan konsultatif. Dengan nilai thitung yang lebih besar untuk tuntutan tugas, hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung lebih responsif terhadap aspek tugas yang diberikan oleh organisasi daripada gaya kepemimpinan konsultatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan konsultatif dan tuntutan tugas memiliki korelasi yang kuat dengan komitmen karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan komitmen karyawan. Namun, secara parsial, tuntutan tugas memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan

konsultatif. Implikasinya, manajemen perlu memberikan perhatian khusus pada manajemen tugas untuk meningkatkan komitmen karyawan. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya mencakup pemahaman lebih mendalam terhadap faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi komitmen karyawan, serta melibatkan responden dari unit atau industri yang berbeda untuk generalisasi yang lebih luas. Kesimpulan akhir menyoroti pentingnya manajemen efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Adiyono, M., Wajdi, M. F., Waskito, J., & Setyawan, A. A. (2023). The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment on Turnover Intention and Employee Performance At PT JJ Gloves Indo Company. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(2), 280-292.
- Ahmad, B. (2018). Peran Pemimpin Dalam Penggerakan Staf untuk Merealisasikan Tujuan Lembaga Pendidikan. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 10-29.
- Ali, A. (2012). Leadership and its influence in organizations—a review of intellections. *International journal of Learning and development*, 2(6), 73-85.
- Ambad, S. N. A., & Bahron, A. (2012). Psychological empowerment: The influence on organizational commitment among employees in the construction sector. *Journal of Global Business Management*, 8(2), 73.
- Bauer, G. F., Hämmig, O., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*, 43-68.

- Bingham, J. B., Mitchell, B. W., Bishop, D. G., & Allen, N. J. (2013). Working for a higher purpose: A theoretical framework for commitment to organization-sponsored causes. *Human Resource Management Review*, 23(2), 174-189.
- ÇİFTÇİOĞLU, B. A. (2010). Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Identification: A Theoretical Investigation. *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 12(1).
- Cole, M. S., & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), 585-605.
- Fadhilah, U. N. (2016). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN ADMINISTRASI DI PT. VONEX INDONESIA* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani jurnal politik dan sosial kemasyarakatan*, 10(1), 1-11.
- Gumilar, G. G., & Munzir, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Global Indo-Asia Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 255-266.
- Hanafi, I., Padang, N. S., Soesanto, D. R., & Qadafi, M. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja: Implikasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum di DKI Jakarta). *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1411-1421.
- Huda, M., & Riyanto, P. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan konsultatif terhadap prestasi kerja karyawan koperasi KSP Bhina Raharja Lamongan. *Pro-fit*, 13(2), 10-19.
- Kotter, J. P. (2017). What leaders really do. In *Leadership perspectives* (pp. 7-15). Routledge.
- Lailiyah, A. M., Fajarani, R., & Mubiina, F. (2021). Konsep Kepemimpinan dalam Menciptakan Manajemen Pendidikan Islam yang Baik. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(07), 1157-1168.
- Lister, R., Mowday, B., Whelan, J., & Millar, A. H. (2002). Zinc-dependent intermembrane space proteins stimulate import of carrier proteins into plant mitochondria. *The Plant Journal*, 30(5), 555-566.
- MacDonald, W. (2003). The impact of job demands and workload on stress and fatigue. *Australian psychologist*, 38(2), 102-117.
- Nafi'ah, N. I., Arifianto, M., & Qomariah, N. (2023). Improving Employee Performance Through Providing Additional Employee Income and Work Environment. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(1), 108-113.
- Nawawi, H. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Pode, T. A. R. (2012). *TIPE KEPEMIMPINAN DIREKTUR UTAMA DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT KURNIA SEWON YOGYAKARTA* (Thesis, UAJY).

- Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (2003). Motivation and work behavior.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rizal, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Banda Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 2(2), 99-109.
- Siska, S., Limbong, M., & Tambunan, W. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri 3 Tana Toraja. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 1027-1033.
- Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of applied psychology*, 93(1), 70.
- Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Jurnal Investasi Islam*, 2(2), 1-20.